

## СОЦІОЛОГІЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЦЕСІВ

УДК 316

В. Жуков, канд. пед. наук, доц.  
Київський національний університет імені Тарса ШевченкаТЕНДЕНЦІ І ПРОТИРІЧЧЯ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ АКТОРІВ  
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

У статті зроблена спроба дати відповідь на запитання про те, чому в Україні, як і в ряді країн пострадянського простору, інституціоналізація трудових відносин не виправдовує суспільних очікувань. Протягом 1990-х років тривав новий для українського суспільства багатомірний процес формування трудових відносин, з одного боку, характерний для ранніх стадій капіталізму й тому неадекватний соціальній ринковій економіці, а з іншого, за своїм контекстом, продовжує найгірші традиції соціалістичних трудових відносин (державний патерналізм, замінений патронно-клієнтелізмом роботодавця). Впровадження ринкової інфраструктури було підтримано організаціями соціальних партнерів і легітимізоване законодавчо. Виявилось, що створена "система ринкових відносин", не здатна здійснювати функції, необхідні для підкріплення декларативно прийнятих норм і цінностей економічної демократії. "Соціальне партнерство" як ідеологія трудових відносин була замінена новою її формою "соціальним діалогом". Формалізація соціального діалогу стала засобом поступової монополізації ринку проолігархічними організаціями соціальних партнерів, при пасивному спогляданні залежних, слабо організованих і незахищених як найманих робітників, так і підприємців. Соціальний діалог в Україні став засобом легітимації результатів первинної фази нагромадження капіталу й, відповідно, "перетвореною" формою, "симулякром" як соціальних ринкових, так і трудових відносин.

Ключові слова: соціальна ринкова економіка, економічна демократія, державний патерналізм, патронно-клієнтельні відносини, соціальний діалог

В статье сделана попытка дать ответ на вопрос, почему в Украине, как и в ряде стран постсоветского пространства, институционализация рыночных отношений не оправдывает общественных ожиданий. На протяжении 1990-х годов длился новый для украинского общества многомерный процесс формирования трудовых отношений, с одной стороны, характерный для ранних стадий капитализма и поэтому неадекватный социальной рыночной экономике, а с другой, по своему контексту, продолжает наиболее негативные традиции социалистических трудовых отношений (государственный патернализм, заменен патронно-клиентелизмом работодателя). Внедрение рыночной инфраструктуры было поддержано организациями социальных партнеров и легитимизировано законодательно. Оказалось, что созданная "система рыночных отношений", не способна осуществлять функции, необходимые для подкрепления декларативно принятых норм и ценностей экономической демократии. "Социальное партнерство" как идеология трудовых отношений была заменена новой ее формой "социальным диалогом". Формализация социального диалога стала средством постепенной монополизации рынка проолигархическими организациями социальных партнеров, при пассивном созерцании зависимых, слабо организованных и незащищенных как наемных работников, так и предпринимателей. Социальный диалог в Украине стал средством легитимации результатов первичной фазы накопления капитала, и соответственно "искаженной" формой, "симулякром" как социальных рыночных, так и трудовых отношений.

Ключевые слова: социальная рыночная экономика, экономическая демократия, государственный патернализм, патронно-клиентельные отношения, социальный диалог.

The article aims to answer the question of why institutionalization of labor relations is not meeting popular expectations in Ukraine akin to other post-Soviet countries. It uses social dialogue as a telling example. In the 1990s Ukrainian society underwent a multidimensional process of formation of labor relations. On the one hand, the process was characteristic of early stages of capitalism, and thus could have been hardly expected to lead to the emergence of a social market economy, while on the other hand it featured the worst traditions of socialist labor relations, the only change being the substitution of patron-client relationship for state paternalism. Establishment of institutional market infrastructure was supported by social partners' organizations and legitimized by legislation. A system of market relations has been created, but proved incapable of performing functions that were essential for sustaining standards and values of economic democracy. 'Social partnership' as an ideology of labor relations was replaced with a new form – 'social dialogue'. Social dialogue has degenerated to a simulation of contemporary labor relations. Formalization of social dialogue has become a way for proto-oligarchic organizations of social partners to gradually monopolize the market. The process was accompanied by passive acceptance from dependent, poorly organized and unprotected employees.

Keywords: social market economy, social dialogue, patron-client relationship, state paternalism.

## Вступ

Розвал системи "державного соціалізму" відкрив можливість для країн Східної Європи відходу від авторитаризму. Більша частина країн упевнено почала шлях демократизації й лібералізації соціальних відносин, однак цей шлях не став безболісним для жодної з них. Так чи інакше, суспільно-економічні трансформації у посткомуністичних країнах Східної Європи на межі ХХ-ХХІ ст. у цілому забезпечили їхній перехід від соціалістичної системи до соціальної ринкової.

Для пострадянських держав, які століттями входили, спочатку в Російську, а потім у Радянську імперію, шлях демократизації соціальних відносин виявився більш тривалим і складним, ніж у їхніх недавніх "побратимів" із країн Варшавського договору.

Інституціоналізація ринкових (капіталістичних) відносин у самій Російській імперії бере свій

початок з 1861 р., і суттєво залежала від авторитаризму державної влади. Можна припустити, що імперсько-етатистська, авторитарна ментальність, що глибоко вкоренилася в усіх інститутах суспільств пострадянського простору, стала основною причиною, що загальмувала соціальні реформи 1990-х років.

Як не вважали реформатори, що "логіка ринку відправить комунізм "на смітник історії", підведе ризику під минулим, відкривши майбутнє з усім добробутом капіталізму, однак, як вважає М. Буравой відносно Росії, замість цього ринкова економіка, що пронизана соціальними відносинами з минулого, виявилася підпорядкованою останньому. І як результат на початку ХХІ ст. в Росії відбувся "транзит без трансформації", інволюція до ранніх стадій капіталізму [Буравой, 2009: с.6]. Цей висновок, з деякими застереженнями, вважаємо за можливе поширити й на сучасну Україну.

Транзитивний стан України, як й інших пострадянських країн, сприяв втраті здатності традиційними соціальними інститутами, що обслуговували ці суспільства, виконувати функції забезпечення стійких зв'язків і відносин на рівні соціальних організацій.

Соціальні зміни привели до появи нових соціальних груп: спочатку кооператорів, потім підприємців, альтернативних профспілок, організацій роботодавців, державних дорадчих і посередницьких установ, неурядових (некомерційних) організацій, які повинні були започаткувати нову соціальну структуру, що підтримує соціальну ринкову економіку й соціальну правову державу.

Особливістю трансформацій постсоціалістичних держав, як довела практика, став їхній складний нелінійний характер. Тому слід погодитися з висновком Н. Смелзера, що не завжди модернізацію можна вважати стійким просуванням уперед. "Зміни завжди відбуваються нерівномірно й неминучий конфлікт між силами традиції й модернізації" [Смелзер, 1994: с.624].

Як такими, "силами традиції" на початку 1990-х років виступили "залишки" адміністративно-бюрократичної номенклатури, яка за роки незалежності пострадянських держав ре-соціалізувалася, перетворившись в актора соціальних патронно-клієнтелістських відносин, ставши таким чином, реалізатором інтересів олігархічних груп.

Залишившись при владі, бюрократія перетворилася у вагому, що має неабиякий вплив, соціальну групу, яка виявилася найбільш незацікавленою в ринкових перетвореннях і розвитку економічної демократії. Тому замість впровадження ринкових механізмів відбувається їхня імітація: створення формальної інфраструктури квазіринкових механізмів і відродження патерналізму в гіршій з можливих – патронно-клієнтелістській формі.

В Україні, як і в ряді країн пострадянського простору, інституціоналізація ринкових відносин не виправдала своїх очікувань. Замість соціального ринкового господарства ["Соціальне ринкове господарство" за класичною формулою ордоліберальної концепції В. Ойкена, А. Мюллера-Армака та її практичного впроваджувача Л. Ерхарда й ін. представників Фрайбурзької школи, - це суспільно-економічна система, що складаються з: конкуруючої ринкової економіки, що динамічно розвивається, та сильної демократичної держави, що створює і підтримує загальні рамкові умови економічної діяльності та забезпечує соціальний захист й загальний добробут більшості працюючих громадян [Васина Л.Л., 1997: с.124].], завдяки експропріації державної власності, під гаслом легальної "народної" приватизації, була побудована відносинами, що багато в чому нагадували марксову "первинну фазу нагромадження капіталу".

Формою, розвитку ринкових відносин, що історично виправдала себе у другій половині ХХ ст., було інституціоналізоване партнерство між двома провідними акторами трудових відносин, а саме: бізнесом і профспілками. Держава, в більшості

випадків, виконувала роль арбітра, майже не втручаючись у справи соціальних партнерів.

Через аналіз становлення, (ін-)еволюції партнерських відносин в українському суспільстві ми спробуємо виявити бар'єри інституціоналізації соціальних ринкових відносин.

Для цього ми звернемося до інволюційної теорії розвитку "залежності від минулого досвіду" ("path dependency" – Старк Д., Бруст Л., Грановetter М. ін.), яка актуалізує значення попередніх структур і цінностей, що відтворюються за допомогою соціальних мереж. Відповідно до даного концептуального підходу проблема постсоціалістичного розвитку полягає в одночасній появі нових класів власників і нових, звільнених від командно-адміністративної залежності, груп, які дістали права влади й контролю. Як реструктурувати економіку й трудові відносини, коли влада на перестановку фігур, що ухвалюють розв'язку, мають саме ті, хто вважає, що їх інтереси виявляються найбільш зацеленими в результаті економічних змін [Старк, 2002: с.60]. У якості сил модернізації й становлення соціальних ринкових відносин повинні були виступати підприємницькі структури, але первинна фаза нагромадження капіталу витиснула їх на периферію, випустивши в якості провідних гравців – олігархічні угруповання великого бізнесу. Ці угруповання, виявилися найбільш пристосованими до специфічних особливостей перехідної економіки завдяки зрощуванню з бюрократією різних рівнів, силовими структурами й криміналітетом.

У результаті, за влучним висловом І.Селен'ї та його співавторів, перехід відбувся але ні "від плану до ринку, а від плану до клану" [Селен'ї, 2008, с.17].

#### **Передумови зародження діалогічних, партнерських відносин**

Новим для незалежної України, як і для всіх країн СНД на початку 1990х років, було "занурення" у ринкову економіку. Тому попередньої радянської "всенародно схваленої" ідеології класової боротьби спішно потрібна була заміна.

Особливістю інституціонального розвитку сучасної України стало те, що, відмовляючись від попередньої форми соціальних відносин у рамках СРСР і державного соціалізму, суспільству довелося робити множинний перехід і багатовекторне соціальне конструювання в умовах сильної культурно-історичної залежності. Перехід і конструювання були зв'язані не тільки з:

- впровадженням і розвитком ринку;
- лібералізацією й демократизацією публічної сфери, що раніше перебував під твердим контролем з боку партії й держави;
- але також і з необхідністю конструювання громадянського суспільства з відповідними соціальними акторами й інститутами, здатними заповнити й компенсувати, що утворювалися провали публічної інституціональної системи;
- а також необхідністю конструювання нації як політичного й соціального організму в рамках нової державної території.

З початку 1990-х років українське суспільство змушено було вчитися тому, як жити в умовах незалежної держави як справлятися із установленими формальними демократичними інститутами і ринковими можливостями, причому в умовах дефіциту громадянського суспільства й відповідної культури [Куценко, 2009: с.21].

Для модернізації трудових відносин (фундаментом яких більш 70 років були адміністративно-командні методи й планово-розподільна економіка на основі державного патерналізму) влади стала необхідна "нова ідеологія", яка змогла б забезпечити не тільки порядок завдяки новому соціальному консенсусу, але й здійснити легітимацію результатів первинної фази нагромадження капіталу.

Страх влади, викликаний наростаючим з кінця 1980-х років робочим рухом (страйки шахтарів Донецького вугільного басейну, транспортників тощо), мотивував її до усвідомлення необхідності змін, які привели б до цивілізованої локалізації цього руху. Тому, в якості ідеології нових для України трудових відносин, в умовах ринку, що лише зароджувався, було обрано "соціальне партнерство", яке згодом, щоб не суперечити загальноєвропейським традиціям і цінностям кінця ХХ ст., було переформульоване на початку ХХІ ст. у "соціальний діалог".

Результатом пристосування цієї ідеології до особливостей українського "посттоталітарного" суспільства, що поєднує трансформовані за формою, але незмінні за своїм авторитарним змістом методи управління, спрямовані на "цивілізовану" локалізацію наростаючого масового робітничого руху, – стало формування "симулякру" партнерських, діалогічних відносин.

Відсутність дієвих соціальних амортизаторів – незалежних профспілок, громадянського суспільства, що ледве народжується, дозволило створити квазіпартнерську систему трудових відносин, яка за своєю інституціонально-правовою формою, в основному, відповідає стандартам соціальної держави. Проте, первинна фаза нагромадження капіталу в Україні 1990-х років, сформувала відносини між акторами далекі від партнерських. Адміністративно-командні методи управління не зникли, а навпаки отримали ще більш жорстку патронно-клієнтелістську форму. Держава відійшла від виконання своїх традиційних соціально-захисних функцій. Наймані працівники, які звикли до державного патерналізму, у формі соціального захисту тощо, втратили й це, залишившись "один на один" з "новим" роботодавцем-підприємцем. А соціальне партнерство виявилось не лише "неприродною", не своєчасною формою трудових відносин але й разом "прикриття" нефеодалістських відносин.

#### **Нові роботодавці як актори ринкових відносин**

Перебудовчі перетворення другої половини 1980-х років поклали початок інституціоналізації ринкових відносин. Були зроблені спроби закладення основ правових механізмів, з'явилися кооперативні підприємства й, відповідно, "кооператори" як перші підприємці й нові роботодавці в епо-

ху постсоціалізму; почали створюватися їхні організації (відсутність законодавства про громадські організації, у сфері трудових відносин, орієнтувало підприємців на створення профспілок як єдиної у ті часи форми легальної організації трудящих); з тієї пори почали виходити кримінальні структури [Найближчі до нашого часу джерела приватного підприємництва беруть свій початок з 1960-х рр., коли однією з форм тіньової економіки в СРСР була "цехова" форма підпільного, простого процесу праці, виробництва товарів особливого попиту, наприклад, поліетиленових пакетів. Існування цехових форм виробництва носило достатньо обмежений, локальний характер. Діяльність "цеховиків" підтримував криміналітет.].

В Україні почало відроджуватися підприємництво. Прийняття в другій половині 1980-х років Законів СРСР про індивідуальну трудову діяльність, про кооперацію дозволили громадянам одержати деяку самостійність у сфері економічних відносин, границі якої усе ще досить жорстко регламентувалися радянською адміністративно-правовою системою. Незначні зміни в Кодексі законів про працю (1972), законі про профспілки в СРСР (1990) дали можливість деякої легалізації організаційних форм підприємництва.

Перед новими підприємцями (кооператорами) виникали проблеми різного плану:

- економічні: де узяти обігові кошти, як добитися стимулюючого оподаткування й ціноутворення;
- юридичні: недостатнє правове забезпечення ринкових перетворень;
- політичні: коливання країни між комуністичною й капіталістичною ідеологією;
- психологічні: ментальність радянського народу: "кооператор-підприємець – це спекулянт, злодій";
- соціальні: на кооператорів не поширювалося державне соціальне страхування тощо.

Кооперативи [У 1987 р. на території України нараховувалось 1790 кооперативів, у 1988 р. - 13,5 тис., у 1989 біля 29 тис.] виникли як перші форми корпоративних об'єднань, переважно в межах партійно-державних, комсомольських ("центри науково-технічної творчості молоді") і виробничо-господарських організацій.

Досить бурхливе зростання підприємницького руху і його вимоги соціального захисту змусили радянські профспілки прийняти ряд постанов про порядок створення первинних профспілкових організацій у кооперативах, а також самостійної профспілки працівників кооперації.

Однак, обмежувальна спрямованість державного регулювання кооперативної діяльності протидіяла їхній конкурентній здатності, у першу чергу, з державними підприємствами. Монополізм державних структур, з якими практично неможливо було конкурувати, не дозволяв кооперативам знайти гідне місце в народному господарстві країни. Це й було головною причиною "перетікання" більшої частини кооперативів, на початку їх діяльності, у ті сфери господарств, куди соціалістична держава не вважала за необхідне вкладати кошти – виробництво, так званих, товарів народ-

ного споживання, торгівля й надання споживчих послуг, що породило бурхливий ріст представників торговельного капіталу.

З часом, хвиля підприємництва "захлиснула" і керівників державних виробничих підприємств, які перетворили внутрішні підрозділи підприємств у кооперативи, згодом у малі підприємства, "працевлаштовуючи" у них свої найбільш кваліфіковані кадри для випуску, найчастіше, тієї ж продукції підприємства. Продукція виробничих кооперативів (у майбутньому малих підприємств) переважно випускалася з використанням державних ресурсів (матеріали, устаткування), а її реалізація відбувалася за роздрібними цінами, що не могло офіційно дозволити собі держпідприємство.

Поряд із цим, в умовах спаду виробництва, зносу основних фондів, розвалу споживчого ринку "директори-підприємці" державних підприємств збували за оптовими цінами сировину, комплектуючі частини. Згодом, устаткування за балансовою вартістю передавалось у кооперативи й малі підприємства. Подібна схема була зародком майбутньої моделі "народної приватизації", об'єкти якої переходили в приватні володіння за балансовою вартістю.

Результатом цих процесів стало зародження економіки, яка переживає не неоліберальну революцію або інституціональну еволюцію, а економічну інволюцію, коли ринок висмоктує ресурси з виробництва [Буравой, 2000: с.6].

Таким чином, в Україні, вже напочатку 1990-х років у промисловості сформувалася потужна соціальна група, яку складали керівники державних підприємств, які робили свій особистий бізнес за рахунок державних виробничих ресурсів. В народі вони отримали прізвисько "червоні директори", аналогічне відбувалося й у сільському господарстві, де голови радгоспів і колгоспів, не без підстав, одержали прізвисько "червоні барони".

З розпадом адміністративної економіки й переходом влади від номенклатури до фінансово-торговельної буржуазії, сконцентрованої навколо банків, торгівлі, мафії й експлуатації природних ресурсів, промисловість звалилася, робітничий клас став, за виразом М. Буравого, "зайвим залишком минулого" [Буравой, 2000: с.10].

Адміністративно-господарська номенклатура замінила представників партійної номенклатури в структурах державної влади й стала основою формування бізнес еліти, лобювання інтересів якої й здійснювали відповідні організації, на початку підприємців, а потім і роботодавців. Наприклад, Український Союз Промисловців і Підприємців (УСПП) засновано 15 лютого 1992 р. Відмітною рисою цієї організації була й залишилася, провладна спрямованість і досить високий статус адміністрації. Її очолювали чиновники, за своїм статусом не нижче віце-прем'єр-міністра країни. Природно, що ця організація стала в 1998 році одним із засновників Конфедерації роботодавців України, а після її реорганізації в 2002 р. - співзасновником Федерації роботодавців України.

Найбільш чітку характеристику процесу становлення організацій роботодавців у середині 1990-х років було надано одним з її керівників і співголів Національної ради соціального партнерства під час проведення першої Національної тристоронньої конференції [У квітні 1996 р. у м. Києві відбулась перша національна тристороння конференція "Соціальний діалог і трипартизм в Україні: задачі і перспективи" за сприянням Міжнародної організації праці]: "...говорити про них (організаціях роботодавців – В.Ж.) як про структури, за якими стояла б більш-менш значна кількість робочих місць, поки завчасно. Ми підкреслюємо - робочих місць, тому що організація роботодавців повинна давати робочі місця трудящим у соціально-трудовах відносинах. За голосними назвами "національна", "всеукраїнська", "світова", "загальноукраїнська", "міжнародна", на превеликий жаль, дуже мало трудящих, робочих місць і як соціальний партнер такі організації мають невеликий статус" [Августинюк, 1996: с. 43]. У 1996 році Міністерством юстиції України було зареєстровано 13 організацій роботодавців національного рівня.

Наприкінці 1999 р. Міністерством юстиції України було зареєстровано більш ніж 90 об'єднань організацій підприємців, роботодавців національного масштабу. Однак за чисельністю своїх членів вони ще не відповідали своєму національному статусу. Переважна більшість роботодавців не вважали за доцільне вступати в будь-які вітчизняні об'єднання: з побоювань втрати самостійності, а особливо отримати політичне "фарбування", відсутністю представницькості цих організацій і беззахисності її членів.

Загальна ситуація в стані роботодавців, досить типова для історії становлення цих організацій в Україні, одержала свій відбиток у першому комплексному соціологічному дослідженні становлення соціально-трудовах відносин [Дослідження було проведено у 2002 р. в рамках проекту технічного співробітництва МОП "Україна: сприяння реалізації основних принципів і прав у світі праці" Центром соціальних експертиз Інституту соціології НАН України, під наук. керівництвом Ю.І. Саєнка. Опитування проводилось на 578 підприємствах різних форм власності, за різними видами економічної діяльності, в органах регіональних і територіальних об'єднань профспілок та роботодавців й органах державної влади, було охоплено 1802 респондента в 11 областях України (Вінницька, Донецька, Запорізька, Івано-Франківська, Кіровоградська, Львівська, Миколаївська, Сумська, Харківська, Чернігівська, АР Крим) та у м.Києві.]. Зокрема досить пасивними виявилися респонденти при відповіді на запитання, що були присвячені правовим і практичним рамкам діяльності організацій (об'єднань) роботодавців – відповіли усього лише 58%, не визначились з відповіддю 23% респондентів, а 28% опитаних фактично вказують на відсутність користі від участі в організаціях роботодавців. У результаті підтвердилася й гіпотеза про мотивацію вступу в організації роботодавців, про те, що опитаних мотивує потреба одержання, у першу чергу, підприємницької вигоди ніж, інтереси органі-

зації [Сучасний стан, 2003: с.145].

У розділі того ж дослідження, присвяченого визначенню стану самоорганізації підприємців малого й середнього бізнесу й формуванню сторони роботодавців в Україні була зроблена спроба виявити основні цілі й функції організацій роботодавців їх керівниками й членами. На запитання про мету створення організацій роботодавців, 47 % опитаних категорії "роботодавці" вказали на захист їх прав й інтересів; 24 % – на подолання корупції й неправомірних дій органів влади, 28 % – на зближення інтересів роботодавців і найманих робітників" і лише 18 % – на здійснення соціального діалогу із соціальними партнерами". На запитання "Які функції повинні виконувати організації роботодавців", 45 % опитаних відповіли "Захисну", лише 36 % – "Партнерську" і трохи більше – 38 % – "Реформаторську". Таким чином, у середовищі безпосередньо роботодавців сформувався уявлення про організації роботодавців переважно як про "захисні" установи, які повинні сприяти підприємцю, "відбиватися" від пресингу контролюючих органів, конкурентів тощо. Такої ж думки дотримуються й соціальні партнери: 49 % опитаних категорії "влада" і 38 % – "профспілки". "Партнерську" функцію відзначили 16 % представників влади й 30 % опитаних представників профспілок [Сучасний стан, 2003: с.180].

Результати опитування лише підтвердили нерозуміння необхідності, а, часто, і небажання влади здійснювати конструктивний діалог з підприємницькою громадськістю як з рівноправним соціальним партнером у рамках здійснення соціально-економічних реформ. Проте, причина не тільки в цьому. Адаже лише небагато більш третини (36 %) роботодавців розуміли необхідність такого конструктивного співробітництва як із владою, так і із профспілками [Сучасний стан, 2003: с.181].

Через декілька років, ситуація в стані роботодавців практично не змінилася. З погляду одного з перших організаторів руху підприємців, в Україні з її соціальною неструктурованістю важко знайти організацію з легітимними повноваженнями представляти більшість бізнесових структур у переговорах з урядом. А ті, які беруть на себе відповідальність заявляти про їхню всеукраїнську легітимність, аж ніяк не представляють інтереси всіх (переважно більшої) підприємців і роботодавців України. А ситуація, яка склалася, ще більш суттєво ускладнює структурування сторін, особливо роботодавців, робить непрозорим і недемократичним сам процес узгодження інтересів суб'єктів сторони роботодавців. Корпоративні об'єднання, які мають адміністративний ресурс, фактично можуть заблокувати будь-які ініціативи, які суперечать їхнім інтересам. Взагалі до 2006 р. із загальної кількості підприємців-роботодавців лише 10–15 % входило до складу всіх об'єднань організацій, зареєстрованих Міністерством юстиції України [Хмільовський, 2006: с.2].

До кінця 2006 р. Міністром України згідно із Законом України "Про організації роботодав-

ців"(прийнятий у 2002 р.) було зареєстровано 9 об'єднань організацій роботодавців національного рівня, станом на 29 листопада 2010 р. Міністерством юстиції України згідно із Законом України "Про організації роботодавців" зареєстроване вже 21 об'єднання організацій роботодавців [За матеріалами сайту Міністерства юстиції України <http://www.minjust.gov.ua/0/18501>].

У липні 2009 р. був створений Загальний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні (СПО) - як вищий представницький орган всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. До його складу входять три всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців:

- Федерація роботодавців України (ФРУ), створена в 2002 р., представляє інтереси роботодавців за територіальною ознакою, в основному представників великих структур приватного бізнесу й підприємств із державною формою власності;
- Всеукраїнська асоціація роботодавців (ВАР), створена в 2004 р., об'єднує частину працівників малого й середнього бізнесу;
- Конфедерація роботодавців України (КРУ), створена в 2006 р., об'єднує підприємства великого бізнесу в основному сходу України.

ВАР, маючи досить обмежене членство серед підприємців малого й середнього бізнесу, своєю присутністю в СПО, скоріше відіграє роль демонстрації залишкових фрагментів економічної демократії в країні.

У грудні 2011 р. відбувся з'їзд ФРУ на якому відбулось об'єднання (поглинання) усіх існуючих в країні організацій роботодавців.

Таким чином, сьогодні слід зазначити певну стабілізацію організаційних змін у структурі роботодавців. Ця стабілізація пояснюється приходом до влади представників великого бізнесу з його територіально-політичною заангажованістю, який монополізував не лише владні структури, але також і організації, що представляють інтереси сторін трудових відносин.

#### **Профспілки як представники інтересів найманих робітників**

Сучасний професійний рух в Україні – це складне соціальне явище, яке за умов транзиції, стало ще більш залежним і практично невіддільним від політичної й соціально-економічної стагнації в країні. Невизначеність моделей профспілкового руху, його існування й подальший розвиток зобов'язаний впливу, як зовнішніх, так і внутрішніх факторів, об'єктивних і суб'єктивних причин суспільних змін, що супроводжують перехідний стан, у якому опинилось суспільство.

Профспілки не побажали прислухатися до результатів несистематичних, однак і не поодиноких соціологічних досліджень, які проводилися різними організаціями, в основному міжнародними, останні 15 років.

Відсутність традицій прислухатися до результатів наукових досліджень у пострадянському суспільстві – одна із причин того кризового стану в якому воно перебуває сьогодні. Поряд із цим, од-

нієї з вагомих причин кризи, що створилася, є занегажованість політична й економічна (читай матеріальна) сучасних функціонерів профспілок.

Формальна й неформальна частини українського профспілкового руху, символічно, – це одна сторона медалі, яка зветься – трудові відносини. Іншу сторону цієї медалі представляють – роботодавці, як приватні, так і державні.

Кому вигідна конфронтація між представниками однієї зі сторін цих відносин? Як свідчить світовий досвід побудови трудових відносин, особливо у XIX ст., у процесі первинної фази нагромадження капіталу, розпорошеність професійного руху вигідна двом суб'єктам таких відносин: державі, яка ще не стала правовою і далеко ще не є соціальною, а також підприємцем – роботодавцем, у яких мета єдина – монополізація трудових ресурсів, з максимізацією прибутку.

Сучасні соціальні відносини в Україні, за останні 20 років, виявились відбитком переходу від первинної фази нагромадження капіталу до його перерозподілу й подальшої монополізації. Відповідно й трудові відносини будуються за принципом монополізації сфер впливу профспілок і організацій роботодавців, істотною ознакою яких є лояльність до влади й задоволення нею вузькокорпоративних інтересів великого бізнесу.

Превалювання таких інтересів підтверджується вище наведеним дослідженням, результати якого свідчать про те, що держава лише формальна визнає профспілки своїм соціальним партнером. Опитані цей феномен пояснювали, з одного боку, інерцією минулого досвіду "одержавлення" профспілок, а з іншого – тим, що держава, дотепер залишаючись досить великим роботодавцем, намагається переорієнтувати профспілки на захист своїх інтересів, які сьогодні не завжди збігаються з інтересами працівників [Сучасний стан, 2003: с.209].

Слід відмітити, що питання про партнерство держави з профспілками та роботодавцями, взагалі стоїть під великим сумнівом. У західних країнах, з їх достатньо вагомим досвідом соціальної ринкової економіки, партнерами вважаються лише профспілки та роботодавці. Державі надана функція арбітра, третейського судді.

В Україні зміст соціальної ринкової економіки, й особливості функціонування її акторів, ще далекі до розуміння, навіть для безпосередніх учасників трудових відносин.

Трансформаційні процеси в країні визначають структурну нестійкість суб'єктів трудових відносин. Однак, незважаючи на високий рівень деюніонізації, кількість зареєстрованих державними органами профспілкових організацій і об'єднань у країні постійно збільшується. Тільки з вересня 2009 по листопад 2010 роки кількість Всеукраїнських професійних союзів, зареєстрованих Міністерством юстиції України, збільшилося з 134 до 143 [За матеріалами сайту Міністерства юстиції України <http://www.minjust.gov.ua/0/18501>].

Це пояснюється політико-правовою трансформацією, яка обумовлює значну вагу залежності від полі-

тичного фактора в "самовизначенні" профспілок і впливає, по-перше, на відносини профспілок з державою, політичними партіями й організаціями роботодавців, а по-друге, на міжпрофспілкові відносини, і як результат формування відповідної до профспілкової стратегії й тактики, де чи ледь перебуває місце інтересам трудящих, що частково пояснює сучасну деюніонізацію українських профспілок.

В Україні, з перших років її незалежності, почав зароджуватися принцип профспілкового плюралізму, завдяки якому в ній усе ще продовжує співіснувати три типи профспілок:

- "традиційні", що зберегли специфіку профспілок радянського типу (змішане членство, акцент на пріоритеті специфічних культурно-побутових функцій на шкоду захисним, відстоювання примата інтересів держави, а фактично – влади адміністрації усіх рівнів над інтересами найманих робітників);

- "незалежні" [За матеріалами сайту Конфедерації Вільних профспілок України <http://www.kvpu.org.ua/KVPU/History/Pages/P2.aspx>] ("вільні"), що виникли наприкінці 1980-х років, членами яких є лише наймані робітники, чиї інтереси й права вони захищають;

- "квазінезалежні", які створені підприємцями й іншими структурами для одержання політичних і економічних і інших форм дивідендів.

#### *Традиційні профспілки*

Більша частина профспілок посткомуністичної України, за своєю моделлю, залишились "радянськими". Головне завдання таких профспілок було визначено комуністичною партією, починаючи з 1933 р. [До 1933 р. сталінський уряд знищив останню опозицію в СРСР – профспілкову.] і полягало в оптимізації робочої сили, для виконання, поставлених державою, господарських завдань.

Функція боротьби за економічні інтереси працівників у робітничо-селянській державі ставила профспілки в протиріччя з ідеологічною логікою суспільства трудящих у СРСР. Тому, профспілкам було надане право: законодавчої ініціативи, управління державним соціальним страхуванням, організації на підприємствах соціалістичного змагання, проведення суботників, пропаганди новаторів виробництва, культурно-масовою й фізкультурною роботою, участю в розподілі житлового фонду підприємств, оздоровлення працівників, забезпечення задоволення деяких побутових потреб, організації дозвілля трудящих.

Змішаний склад членства (наймані працівники й адміністрація) гарантував підконтрольність діяльності не тільки профспілок, але й працівників. Якщо членами партії могли бути лише обрані (ті, хто не лише поділяв ідеологію, а й готовий був за неї виконати любого наказу, ще й мав "пролетарське" походження), то членами профспілки практично усі трудящі. Профспілки зм'якшували адміністративно-командний тиск, елементами патерналістських відносин, здійснюючи не економічний, а в основному соціально-побутовий захист своїх членів. Членство в радянських профспілках носило формальний характер, із працевлаштуванням (або із вступом у

середнє спеціальне або вищий навчальний заклад студент) працівник автоматично ставав членом профспілки. Радянські профспілки виконували функцію "привідного паса держави", будучи "школою комунізму", беззаперечно впроваджуючи в трудове життя всі установи партії влади.

Радянські профспілки ніколи не підтримували робітничого руху в СРСР. Соціальні й етнічні конфлікти 1960-х рр. доходили до кривавих зіткнень, активним учасником яких ставала державна влада і її силові структури. Найбільш гострі й хворобливі конфлікти мали місце в районах масової міграції населення й індустріального будівництва, а також на Північному Кавказі й Закавказзі, але в ряді випадків хвилювання або їх відгомони докочувалися до центральних районів країни, великих міст, столиць союзних і автономних республік [Козлов, 2006: с.7].

Тому, коли радянські профспілки, не підтримали виступу шахтарів кінця 1980-х років ні в Україні, ні в Росії, вони в черговий раз довели свою залежність від держави й пануючої партії.

До 1990 р. профспілки існували як одна організаційна структура "Укрсовпрофу" (Українська республіканська рада профспілок), яка функціонувала за принципом і нормам демократичного централізму. В 1990 р. чисельність українських профспілок становила 25,6 млн. чол., [Нариси історії професійних спілок, 2002: с.516], більш 99,5 % усіх працюючих і студентів вищих і середніх спеціальних навчальних закладів країни. У жовтні 1990 р. на базі Укрсовпрофу, Установчим з'їздом профспілок, була створена Федерація незалежних профспілок України, перейменована в 1992 р. II позачерговим з'їздом у Федерацію профспілок України (ФПУ).

Практично до 2001 років джерелом фінансових вступів членських організацій ФПУ, на відміну від незалежних профспілок, були засоби соціального страхування, якими управляли профспілки. Значна частина цих засобів направлялася на утримання апарату, приміщень і на придбання устаткування для профспілок. За неповними даними, у галузевих профспілках і в самій ФПУ засобами державного соціального страхування покривали до 60–70 % витрат на утримання апарату [Бум, 2001: с.74].

Одним з характерних наслідків кризи економіки України й відсутністю реального захисту трудящих стала деюніонізація українських профспілок. За словами керівників Федерації профспілок України (ФПУ) протягом 1990-х років щорічно вони втрачали до мільйона своїх членів і до початку 2001 р. їхня чисельність складала 17,3 млн. чоловік [Профспілковий рух в Україні, 2001: с.8].

Незважаючи на об'єктивні тенденції масової деюніонізації, в 2010 році відповідно до оцінки голови ФПУ, 90% працюючого населення усе ще були членами організацій цього об'єднання.

Достовірна офіційна статистична інформація про зовнішню трудову міграцію в Україні відсутня. За різними оцінками, за межами її границь працюють від 2 до 5 млн. українських громадян, або

від 10 % до 23 % зайнятих у національній економіці [Заробітна плата в Україні, 2010: с.59].

Поряд із цим, оптимістична декларація функціонера провладних профспілок, була спростована результатами соціологічного дослідження, проведеного Центром Разумкова в серпні того ж року, коли лише 27% громадян засвідчили приналежність до профспілки. Це становить приблизно 10 млн. чоловік, тоді як чисельність працюючого населення нараховує близько 20 млн. Отже, можна припустити, що реальний рівень охоплення працівників профспілками становить близько 50% [Шангіна, 2010: с.63].

ФПУ стала правонаступницею майна радянських профспілок, хоча юридично це майно є загальнодержавною власністю (Постанова Верховної Ради України №24 від 4 лютого 1994 р. "Про власність загальносоюзних громадських організацій, бувшого СРСР").

Уперше в 2002 р., проблема профспілкової власності була винесена на всеукраїнське обговорення, у результатах, проведеного дослідження стану й перспектив професійного руху в Україні. У розділі, присвяченому відносинам профспілок і держави, головою ФПУ була озвучена головна, на його погляд, причина компромісу профспілок і держави – це власність.

Вважається, що до 2006 року у ФПУ залишалося 55–60 % об'єктів, що дісталися профспілкам після 24 серпня 1991 року, у той час як у листопаді 1990 року в її власності перебувало 957 об'єктів загальною балансовою вартістю 1,71.3 млрд руб., що ще не встигнули знецінитися від гіперінфляції початку 90-х років. ФПУ заснувала 18 підприємств і шість акціонерних товариств, у тому числі ЗАТ "Укрпрофздравниця" і ЗАТ "Укрпрофтур". Загальна вартість корпоративних прав ФПУ в цих підприємствах склала 1,1 млрд грн. (близько \$200 млн). Незалежні експерти оцінювали її по-іншому – близько \$3,8 млрд, тому що балансова вартість об'єктів, звичайно значно занижується в порівнянні з потенційної ринкової. ФПУ належав кожний четвертий санаторій у Криму, до активів відносилися власні будуправління, проектні інститути, вищі й спеціальні навчальні заклади, комбінати харчування, друкарні, постачальницька інфраструктура [Дубровський, 2011: с.134].

При цьому власністю профспілок (ФПУ) могли користуватися лише членські організації, що входять у це об'єднання й лише їх члени. Більша частина площі цієї власності здається в оренду і не лише бізнес структурам, а й профспілкам.

Для справедливості слід зазначити, що коли українське суспільство, у результаті "помаранчевої революції" 2004 р., стало на шлях демократичних перетворень, ФПУ також зробило спробу трансформації своєї діяльності. Про що свідчить фрагмент Концепції розвитку ФПУ, прийнятої в 2005 р., у якій відзначалося: "Профспілки пасивно протистоять масовому порушенню прав працівників, домінуванню інтересів капіталу над суспільними інтересами, який викликає невдоволення рядових членів профспілок діяльністю виборних

органів профспілок і їх керівників, негативно позначається на авторитеті профспілок у суспільстві" [Концепція, 2005: с.1].

При цьому представники ФПУ не тільки ставили об'єктивний діагноз практиці своєї діяльності, але й пропонували ліки від цієї хвороби. "Помаранчеві" зміни в суспільстві вселяли певну впевненість, що ФПУ ще не настільки хвора, щоб її відправляти на смітник, як цього прагнуть недруги, але, на жаль, і не настільки здорова, щоб ухилитися від негайного інтенсивного лікування, насамперед:

- від хронічного "домашнього" авторитаризму значної частини обранців трудового люду й нескінченних загравань із сильними миру цього;
- від невміння й небажання багатьох профлідерів реально й ефективно боротися за права й інтереси своїх союзників, а тим більше ризикувати своїм спокоєм заради "якоїсь" профспілкової солідарності;
- від демагогії про профспілкову незалежність і суверенності, за якою, здебільшого, ховається страх показати реальний стан справ у цій профспілці або профкомі, або маскується саботаж рішень вищих профспілкових органів;
- від невміння й переляку профспілкових керівників повести за собою мільйони своїх же членів профспілок на страйк, до суду або під стіни офісів порушників трудових прав і перемогти;
- від страусової політики й невміння бачити не тільки післязавтрашній, але навіть завтрашній день профспілкового руху і його роль у суспільстві, в економіці, на виробництві, яке динамічно змінюється [Кондрюк, 2005: с.7].

Однак, в останні роки діяльність цього об'єднання, за своєю формою та змістом, повернулася до моделі традиційних провладних українських профспілок 1990-х років.

Залежність традиційних профспілок від влади усіх рівнів гарантує їхню лояльність за трьома причинами:

- спільне членство рядових працівників і адміністрації в профспілковій організації;
- відрахування адміністрації підприємств профспілкам [Згідно ст. 44 Закону України "Про професійні спілки. їх права і гарантії діяльності" (1999) роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами і угодами, но не менш ніж 0,3 % фонду оплати праці з віднесенням цих сумм на валові витрати, а в бюджетній сфері - за рахунок витрат додаткових бюджетних асигнованій.];
- власність профспілок є загальнодержавною.

Як результат, в Україні, протягом 20 років незалежності, незважаючи на систематичні заборгованості по зарплаті, неоплачувані відпустки та інше, не було жодного загальнонаціонального або галузевого страйку, підтриманого традиційними профспілками, тобто ФПУ.

Відхід від активних захисних функцій, є однією із причин зниження довіри до профспілок. За результатами останнього опитування, проведеного

Українським центром економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова, на запитання "Довіряєте Ви профспілкам?", протягом останнього часу тією чи іншою мірою довіряють профспілкам лише близько третини громадян країни, тоді як повністю не довіряють – 40–50 %. Слід зазначити, що рівень довіри трохи виріс, саме під час поточної фінансово-економічної кризи, коли окремі профспілки активізували свою діяльність, вимагаючи від соціальних партнерів вжити заходів по захисту прав найманих робітників. Разом з тим, динаміка рівнів довіри/недовіри протягом періоду кризи (грудень 2009 р. – серпень 2010 р.) негативна, що може свідчити про певне суспільне розчарування в результативності згаданих вимог [Шангина, 2010: с. 63].

Традиційні профспілки в Україні на думку ряду авторів були віднесені до розряду штучних профспілок [Вишневецький, 1997: с.125]. Однак, з погляду тоталітарного суспільства, яке їх сконструювало, модель "радянських профспілок" знайшла своє місце й у сучасному українському суспільстві, зайвий раз підкреслюючи його контекст і авторитарні тенденції.

#### *Незалежні, вільні профспілки*

Визрівання незалежного, вільного (альтернативного) профспілкового руху походило з надридисидентського й робітничого руху в Радянському Союзі 1950 -70-х років. Наприкінці 1950-х років у м. Донецьку почала діяти перша підпільна група робітників [Русначенко, 2000: с.29]. Одиночні страйки, що відбувалися в Україні в 1970-е роки не вплинули на ріст організації робітників. Однак стали з'являтися нечисленні групи трудящих, які висували вимоги до адміністрації по дотриманню норм трудового законодавства, покращенню умов праці й техніки безпеки, удосконаленню нормування. Вони оцінювали суспільний ладо в СРСР як "лжесоціалізм", що представляє собою особливу форму реставрації капіталізму [Нариси історії професійних спілок, 2002: с.563].

Сучасні дослідники українських профспілок вважають, що джерелом самостійних, незалежних профспілкових організацій в Україні стала група донбаських робітників і інженерно-технічних працівників В.А. Клебанова, яка в 1978 році створила Вільну профспілку [Русначенко, 2000: с.38]. Поряд із цим, одним з найважливіших факторів впливу на зародження незалежного профспілкового руху були події в Угорщині (1956), Чехословаччині (1968), Польщі (1970, 1980-і роки).

Наступним етапом розвитку вільного професійного руху в Україні стало створення 25 липня 1989 р. Української асоціації авіадиспетчерів [Вишневецький, 1997: с.87]. Головний же імпульс незалежному профспілковому руху був даний всесоюзним страйком шахтарів у червні 1989 р., коли були створені страйкові комітети, які й з'явилися основою майбутніх незалежних профспілок, як в Україні так і в Росії.

Таким чином, страйкові комітети шахтарського руху Донецького вугільного басейну (Донбас) і

досвід активної діяльності Незалежної профспілки гірників СРСР (НПГ) стали основою незалежного профспілкового руху в Україні. Організаційною формою цього руху став НПГ Донбасу, а згодом НПГ України (НПГУ).

Перші вільні, незалежні профспілки в Україні виникли в результаті трудових конфліктів у добувних і транспортних галузях, з найнебезпечнішими умовами праці. Створення незалежних профспілок стало природною реакцією найманих робітників на відсутність реального захисту своїх трудових і соціально-економічних прав і інтересів з боку старих одержавлених профспілок.

У грудні 1998 р. відбувся позачерговий з'їзд Об'єднання Вільних профспілок України, яке було реорганізовано в Конфедерацію Вільних профспілок України (КВПУ) [Сайт КВПУ <http://www.kvpu.org.ua/KVPU/History/Pages/P2.aspx>].

Особливістю незалежних профспілок стало те, що вони створювалися на хвилі невдоволення трудящих своїм економічним становищем і неідеатністю традиційних профспілок захистити їхні економічні інтереси. Нові профспілки створювалися в умовах конфлікту з адміністрацією долаючи опір влади й господарських керівників, які (на відміну від ФПУ) не є членами цих профспілок.

Характерні відмітні риси нових профспілок від традиційних незалежних профспілок:

- більш повна реалізація завдання захисту інтересів і прав трудящих;
- стан перманентної боротьби: з одного боку - з адміністрацією, роботодавцями, державними органами, які постійно їм протистоять ( від ігнорування до відвертого тиску); з іншого боку - зі своїми колегами, тобто структурами ФПУ, які вбачають у нових профспілках конкурентів, погрозу монопольному положенню ФПУ;
- відсутність власного майна, приміщень, будинків, необхідних для забезпечення їх статутної діяльності (оренда й зміст приміщень і купувати встаткування за власні засоби) нерівність, що породжує, суперечить вимогам Конституції України ст. 36, у якій установлені рівні права для всіх профспілок.

Незважаючи на те, що "незалежні" профспілки - не згуртовані, малопотужні й обмежені у ресурсах (зокрема, не мають страйкових фондів), що представляють на початку 2000-х років переважно недержавний сектор економіки, охоплювали, за даними опитування їх керівників, майже 4 млн працюючих країни [Вишневецький, 2000: с.251].

#### *Квазінезалежні профспілки*

Дискримінація профспілок з боку влади, що неодноразово підтверджувалось представниками МОТ, створює нерівні умови для їхньої діяльності із ФПУ, що іноді підштовхує керівників незалежних профспілок шукати різні джерела фінансування в середовищі підприємницьких структур, різних фондів, політичні партій і інших організацій, піддаючи такі профспілки залежності від своїх патронів. Наприклад, створення одного з досить нових національних об'єднань профспілок супроводжувалося розміщенням інформації про її лідера на "банерах" в

усіх обласних центрах країни. Виникає питання, звідки у цього об'єднання фінансові ресурси?

Таким чином, з'являються "квазінезалежні" профспілки, які створені підприємцями або іншими структурами для одержання політичних, економічних й інших форм дивідендів. Вони дублюють форми й методи роботи незалежних профспілок, об'єднуються з ними для захисту інтересів трудящих, нагадуючи відомі із часів Російської імперії початку ХХ ст. "зубатівські профспілки" [С.В. Зубатов (1864-1917), чиновник російського охоронного відділення, автор системи "полицейського соціалізму"].

#### **Держава в структурі ринкових відносин**

В Україні 1990-х рр. не було соціальних інститутів, які б забезпечили розвиток країни аналогічно європейському, на засадах чіткого поділу галузей влади й відділення політики від бізнесу. Внаслідок чого в країні, уже в часи першого Президента Л. Кравчука (1992-1994), почали з'являтися певні утвори, які надалі одержать назву політико-економічні групи, що нагадували відомі "rent-seeking groups".

З економічної точки зору "rent-seeking" це один з видів підприємницької активності, критерієм ідентифікації якої виступає характер впливу на добробут суспільства. Це невиробнича економічна діяльність, витрата дорогих ресурсів, які могли б за інших обставин служити виробництву додаткових благ і послуг. Таким чином, рентоорієнтована активність деструктивно впливає на умовне суспільне благо. При цьому подібна діяльність може оцінюватися і як паразитична, оскільки спрямована на рентну експлуатацію ресурсів, які вже були кимсь раніше створені.

Первинною легітимною формою політико-економічної групи в середині 90-х стали фінансово-промислові групи, які виявилися головним "інструментом зрощування великого капіталу з великою політикою". "Українські політико-економічні групи до 2004 р. формувалися в напівзакритій економічній системі, де ключова роль належала державному апарату як джерелу надання пільг, преференцій, особливих податкових режимів, забезпечення "дачу" тощо" [Лісничук, Сушко, 2005 : с.15].

Результатом транзиції України стала побудова "спекулятивної держави" (rent-seeking state) [Аслунд, 2003: с.25], фундаментом якої, на початку, була досить велика кількість політико-економічних груп (rent-seeking groups) [Лісничук, Сушко, 2005: с.11], число яких з кожним роком зменшувалося, у результаті подальшої монополізації економічного й політичного простору країни.

Україна, як бувша "кузня" радянських управлінських (бюрократичних) структур одержавши, новий, незалежний статус, у результаті ситуативного збігу інтересів народу й владної еліти, на початку 1990-х років, продовжила процес своєї бюрократизації. Таким чином, економічні й соціальні зміни в Україні відбуваються, у першу чергу, згідно з інтересами бюрократії й близьких до неї соціальних груп, які легко прослідковуються в організаційній структурі

державного механізму, у технології управління виробничим сектором економіки, у структурі приватного капіталу й відповідно в ході реформ.

Виходячи з майже однакових стартових політичних і соціально-економічних умов Росії й України, вважаємо за можливе, характеристику, яку дав М.Буравой, по відношенню до Росії, екстраполювати й на українські реалії. "Ринок відкрився торгівлі, бартеру, банкінгу й, у той же час, додав новий зміст "мафії" – тіньовій владі, що забезпечувала транзакції під час відсутності ефективної держави. Виробництво стискувалося, борги підприємств зростали, зарплати не виплачувалися або виплачувалися бартером. Це "добржуазний" спосіб одержання прибутку. Його Вебер називав спекулятивним, авантюристським, грабіжницьким капіталізмом, формою меркантилізму, а не "раціонального капіталістичного організації (формально) вільної праці", динамічного нагромадження. Наростала економічна інволюція: обмін вимиває виробництво [Буравой, 2009: с.7]. Думка, М. Буравого про те, що "Великої трансформації" у Росії не трапилося, слушно характеризує й українські реалії.

Протягом усього перехідного періоду відбувалась монополізація найбільш вигідних загальноукраїнських і регіональних ринків шляхом створення відповідних державних і квазіприватних структур, а також обов'язкових схем постачання із прямими обмеженнями доступу на ринок. Подібній структурі не тільки надавалася штучна монополія господарювання на певному ринку (у його продуктовому або територіальному сегменті), але й нерідко передавалися функції державного регулювання, монополії за своєю природою [Пасхавер, 2000 : с.34].

Сьогодні залишається актуальним висновок, зроблений О.Пасхавером ще десять років тому, про властивості сучасної державної машини такі, як невизначеність і неповнота прав власності; зарегульованість господарювання; штучна монополізація ринків; м'яка бюджетна політика, спрямована на вибірково підтримку областей і підприємств; політика слабкої майнової відповідальності наближених до держави суб'єктів господарювання; політика ослаблення приватних капіталів, не залежних від держави; практика вибіркового застосування карних заходів) не винайдені для задоволення потреб нашої бюрократії, а є трансформаціями властивостей радянської господарської системи.

Не відповідність ролі, яку повинна була відіграти держава, очікуванням соціальних партнерів, виразилося в майже однаковому відношенні при формуванні рейтингу функцій державних органів. Так усі три сторони трудових відносин, включаючи й окремо виділену категорію найманих працівників, найважливішою функцією державних органів влади вважають функцію гаранта виконання законодавства (роботодавці – 73 %, представники органів влади – 72 %, керівники профспілок – 66 % і наймані працівники – 63 % відповідно). На другому місці визначена рефор-

маторська функція (профспілки – 41 %, роботодавці – 45 %, представники органів влади – 45 % і наймані працівники – 38 %); третє місце зайняла захисна функція (відповідно 38 %, 29 %, 28 %, 33 %) і на четвертому місці виявилася партнерська функція (відповідно 32 %, 25 %, 25 %, 19 %) [Сучасний стан, 2003: с.210].

Наведені оцінки функцій державної влади не втратили актуальності і сьогодні, що в повному ступені відповідає сучасному соціально-економічному й політичному стану країни. Віднесення роботодавцями, представниками органів влади й керівниками профспілок партнерської функції на четверте місце підтверджує превалювання авторитарної ментальності, характерні риси якої сьогодні запанували в органах державної влади.

#### **Рейнституціоналізація соціального діалогу**

Соціальні трансформації в суспільствах з ринковою економікою, що відбувалися під впливом економічних і соціокультурних факторів протягом століть, лише в другій половині ХХ ст. привели до побудови певної інфраструктури, яка дозволила цій економіці стати соціальною.

Перехід України від адміністративно-командної до ринкової економіки повинен був супроводжуватися глибинними трансформаціями як соціальних так і трудових відносин. Такі зміни не могли відбутися без побудови інфраструктури (організації, інститути ринкової економіки), не формальної, а наповненої соціальним змістом безпосередньої діяльності ринкових акторів (роботодавці, наймані робітники і їх організації).

Передбачалося, що старі радянські культурні норми ("нормативний колективізм", "державний патерналізм" тощо) будуть витиснуті новими ("соціальне партнерство", "соціальний діалог", "колективний договір"). Комбінація ринкових відносин, як більш ефективних, заснованих на економічній активності, індивідуалізмі й раціоналізмі, у комбінації з такими демократичними цінностями, як, наприклад, солідарність трудящих, повинні були привести до економічної демократії й становленню України як пострадянської держави загального добробуту.

Іронія долі полягає в тому, що до влади, у більшості пострадянських держав, на початку 1990-х років прийшли вихідці саме з тієї партійно-номенклатурної верхівки, на замовлення якої протягом 1960-80-х років, проводилися критичні теоретичні дослідження проблеми соціального партнерства, як "суто буржуазної доктрини, спрямованої на замулювання очей найманим працівникам, з метою збільшення прибутку, за допомогою підвищення рівня їх подальшої експлуатації" [Жуков, 2003: с.93].

Саме "нова" українська влада обрала доктрину соціального партнерства як чергову ідеологію але вже для перехідного періоду. Незважаючи на видимість "ініціативи знизу" (Представники 8 профспілкових об'єднань ініціювали зустріч з Президентом України у 1992 р. у зв'язку з необхідністю утворення консультативно-дорадчого органу узгодження інтересів сторін трудових відносин.), в Україні впро-

вадження "системи соціального партнерства", відбувалося за аналогією із країнами СНД (Білорусь, Молдова, Росія) – "зверху", тим самим добре відомим адміністративно-командним методом.

В Україні, на відміну від Білорусі й Росії, соціальне партнерство не стало конституційною нормою. Однак, усвідомивши дивіденди від досягнення можливого й досить швидкого соціального консенсусу в трудових відносинах, що забезпечувало безпроблемне, тобто безконфліктне існування бізнесу, виконавча влада озброїлась цією новою ідеологією.

Використання поняття "соціальне партнерство" у країні до кінця 1990-х років вже стало досить звичайним для учасників трудових відносин, а для представників влади навіть ритуальним. Неможливо було уявити який-небудь захід у трудовій сфері без вживання цього терміну.

До кінця 1990-х років регіональні відділення Національної ради соціального партнерства були створені у всіх обласних центрах країни. Друковані видання ФПУ регулярно висвітлювали рапорти керівників профоб'єднань регіонального рівня, про засідання обласних рад соціального партнерства під головуванням керівників облдержадміністрації, за участю профспілок і підприємців.

Діяльність цих рад, протягом усіх 1990-х років, за визначенням подібних засідань російським колегою нагадувала більше засідання колишніх партгоспактивів (партійних господарських активів, що існували на територіальному рівні в роки радянської влади) [Борисов, 2001: с.60]. Іншого, однак і не могло бути, за умов ментальності "нових" керівних кадрів країни.

Визначальну роль у формуванні моделі територіального соціального партнерства, як і в часи адміністративно-командної системи, продовжувала відіграти місцева адміністрація, що забезпечує комунікацію з іншими сторонами процесу, створюючи, таким чином, корпоративну структуру. Це відбувалося за старими традиційними правилами двосторонніх вертикальних відносин: держадміністрація – профспілка; держадміністрація – роботодавець. Наприклад, місцевим профспілкам, з метою мінімізації "трансакційних витрат", замість діалогу з роботодавцем (іноді досить тривалого), вигідно було звернутися прямо в держадміністрацію, яка має "прямі" способи впливу на роботодавця (наприклад, за допомогою місцевих силових структур), що в умовах вертикалі виконавчої влади гарантує профспілці більшу ймовірність успіху, ніж протестні дії й трудові суперечки.

Відсутність аж до 2010-го року законодавчих актів про представництво сторін соціальних партнерів ускладнювало процес структуризації самої системи територіального соціального партнерства. Статус Національної ради соціального партнерства (НРСП), як консультативно-дорадчого органу, практично не впливав на регіональну політику. Також правова невизначеність існування місцевих філій НССП і відповідного інструментарію реалізації задекларованих ними прав, а в ос-

новному відсутність юридичних прав втручання в процес трудових відносин, робив їхню діяльність для багатьох місцевих керівників недоцільною.

Серед опитаних респондентів 70 % акцентували увагу на недостатнє залучення НРСР у розробку політики з питань роботи й соціального захисту на територіальному рівні з наступних причини:

- відсутність механізмів взаємодії між НРСР, органами виконавчої влади й адміністрацією Президента;

- монополією уряду в області політики соціально-трудових відносин;

- відсутністю державної підтримки соціального партнерства на всіх рівнях влади [Жуков, 2003: с.95].

Не дивлячись на це, в ініціаторів впровадження ідеї соціального партнерства, серед яких більшість були представники традиційних профспілок, існувала надія, що територіальні органи соціального діалогу стануть помічниками органів місцевої влади, займаючись моніторингом соціально-економічної ситуації в регіоні, будуть запобігати виникненню трудових конфліктів, сприяти досягненню балансу інтересів і можливостей усіх сторін трудових відносин. Однак, у більшості випадків реалізувати на практиці цю ідею не вдалося.

За аналогією із країнами соціальної ринкової економіки в Україні були створені тристоронні організації: Український комітет сприяння зайнятості населення України (1992), Національна рада соціального партнерства (1993); до 1998 року в кожній області існувала регіональна рада соціального партнерства, на засадах трипартизму почали діяти чотири фонди державного соціального страхування (2002).

Державна влада, крім розробки законодавчих актів і забезпечення правового регулювання відносин між сторонами, повинна гарантувати контроль виконання ними взаємних зобов'язань. Виконавча влада, як суб'єкт переговорного процесу, не забезпечувала належним чином захист соціально-економічних прав найманих робітників, а найчастіше сама порушувала їх. Це вело до росту недовіри громадян стосовно державних органів влади, демонструючи їх нездатність виступати посередником у розв'язанні конфліктів, що виникають у сфері трудових відносин

Самі трудящі, перебуваючи залежно від держави, від адміністрації підприємства або від частки його власника (зрештою, від того, хто платить гроші), вважають, що краще бути безмовними виконавцями, чим користуватися передбаченими законодавством можливостями для захисту своїх прав. Тому більшість акцій профспілок не користується реальною підтримкою в найманих працівників. При цьому в країні, економіка якої за деякими даними виживає завдяки її тіншовій складовій, працівникам повністю або частково продовжує не виплачуватися заробітна плата. На 1 серпня 2010 р. загальна заборгованість по виплаті заробітної плати склала 1,6 млрд. грн. (\$196 млн), при цьому заборгованість серед економічно активних

підприємств склала більш 61 % [Заробітна плата в Україні, 2010: с.70].

Деякою мірою можна стверджувати, що протягом 1990-х років тривав новий для українського суспільства багатомірний процес утворення трудових відносин, характерний для первинної фази нагромадження капіталу й тому неадекватний соціальної ринкової економіці. Однак, на соціальне партнерство владою була покладена місія стати основним засобом легітимізації наслідків цієї фази ринкової економіки. Тому влада приклала всі зусилля, щоб створити нову інституціональну інфраструктуру трудових відносин, яку з майже однаковим ентузіазмом підтримали, на початку профспілки, а потім і організації роботодавців, сподіваючись додати, таким чином, їй легітимний статус.

У 2005 р. як результат "помаранчевих" подій і з метою наближення до Європейського простору з ініціативи ряду всеукраїнських профспілок, об'єднань роботодавців і Кабінету Міністрів України, за Указом Президента України (Указ Президента України від 29 грудня 2005 р. № 1871 "Про розвиток соціального діалогу в Україні."), на засадах принципу трипартизму, була створена Національна тристороння соціально-економічна рада, усе з тим же статусом – консультативно-дорадчого органу при Президенті України.

Формальна зміна терміна "соціальне партнерство" на "соціальний діалог" не спричинила ні структурних, ні контекстних змін у діяльності соціальних партнерів, найбільш великі з яких продовжують монополізувати соціальний простір.

Однак, парадокс ситуації, з інституціональної точки зору, полягав у тому, що цей статус одержала система установ, які за своєю суттю були нездатні здійснювати функції, необхідні для підкріплення декларативно прийнятих норм і цінностей демократичного суспільства. Владна еліта не готова була до діалогу з опозицією і громадськістю, судова влада залишилася залежною від виконавчої, підприємці відчували себе власниками не "священної", а вкраденої у держави власності... [Головаха, Паніна, 2006: с.37].

Підтвердженням сказаному можуть служити результати досліджень, проведених у серпні 2010 р., характерні для всіх попередніх років перехідного періоду українського суспільства:

- систематичне недотримання державою в особі її центральних органів влади (у першу чергу Урядом) вимог попередніх консультацій із соціальними партнерами у випадках підготовки й прийняття розв'язків, які стосуються, зокрема, соціально-трудова відносин;

- ігнорування кількох пропозицій профспілкової сторони й сторони роботодавців, зокрема про: синхронізацію колективних переговорів з бюджетним процесом (Прийняття Національного бюджету в Україні ніколи не співвідноситься із заключенням жодної з 10 Генеральних (тарифних) угод.); щорічний висновок Генеральної угоди; пропозицій роботодавців про незмінність тарифно-цінової політики суб'єктів природних монополій

протягом року (або хоча б завчасне доведення до відома господарюючих суб'єктів змін, які передбачаються); пропозицій профспілок про перегляд споживчого кошика й прожиткового мінімуму;

- довільне визначення Міністерством праці й соціальної політики учасників колективних переговорів [Заробітна плата в Україні, 2010: с.69].

Прийняття Закону України "Про соціальний діалог", який придбав силу 18 січня 2011 р., легалізувало діяльність "соціальних партнерів", не легітимувавши її контекст.

Діалог між сторонами соціального партнерства, який відбувається в Україні вже протягом майже 20 років, ще не досяг рівня, за яким він може сприяти соціальної інтеграції суспільства, його об'єднанню, впровадженню принципів відкритості й прозорості процесів формування ціни й умов роботи в Україні. Ні держава, ні роботодавці (власники), ні більшість профспілок не беруть на себе реальної відповідальності за занижену ціну роботи й злиденні соціальні стандарти в Україні [Заробітна плата в Україні..., 2010: 70].

Таким чином, в Україні наприкінці першого десятиріччя XXI ст. закінчено інституціональне конструювання інфраструктури, аналогічної за формою західній соціальній ринковій економіці, але за своєю контекстуальною основою усе більш наближеної до неофеодальних відносин на кшталт ієрархічної піраміди, на вершині якої розташований патрон, а в міру зниження його васали (бізнес-клієнти), з масою населення в підґрунті піраміди, як головного ресурсу економіки скоріше традиційного, ніж навіть індустріального суспільства.

### Висновки

Головною причиною ситуації, що створилась, став "розвиток залежного від минулого досвіду", актуалізуюче значення попередніх структур і цінностей, які відтворені за допомогою "нових" соціальних акторів (мереж). Пост-комуністичні інститути створюються на руїнах інститутів державного соціалізму. Перехід відбувається "не від плану до ринку, а від плану до клану".

Держава переформатувала старі структури (профспілки) і сприяла створенню нових (організацій роботодавців), і ті й інші стали вузлами нових соціальних мереж, міжвузловий простір яких, замість державно-патерналістських, почали з'єднувати патронно-клієнтелістські відносини.

Незалежні ("вільні") профспілки як і політична опозиція, слабкі й розрізнені, витиснуті в паралельний соціальний простір, створюючи таким чином, видимість демократичних перетворень у суспільстві.

Підприємництво в Україні інституціоналізовано на базі політико-економічних або олігархічних груп, які одержали широке розповсюдження, як оптимальна форма перетворення державної економіки у приватно-державну.

Соціальний діалог став перетвореною формою (термін К. Маркса), симулякром трудових відносин і засобом прикриття монополізації ринку проолігархічними організаціями соціальних партнерів, при пасивному спогляданні залежних, слабо організованих і незахищених найманих працівників.

Августімов В. Роль організацій роботодавців у соціально-трудових відносинах в Україні / В.Л. Августімов // Соціальний діалог і трипартизм в Україні: завдання та перспективи. Національна тристороння конференція. Київ, 2-3 квітня 1996 р. – К.: – 134 с.

Аслунд А. Розбудова капіталізму. Трансформації в країнах колишнього Радянського блоку / Андерс Аслунд: пер. з англ. – К.: Дух і літера. 2003. – 636 с.

Берест Р. Професійний рух на західноукраїнських землях в австрійській період / Р.Я. Берест // Нариси історії професійних спілок України / Федерація профспілок України. Гол. ред. О.М. Стоян; кер. автор. кол. О.П. Реєнт. – К.: 2002. – 732 с.

Борисов В. Социальное партнерство в России: специфика или подмена понятий? / В. Борисов // СОЦИС. – 2001. – № 5. – С. 56-66.

Буравой М. Транзит без трансформации: инволюция России к капитализму / Майкл Буравой // СОЦИС. – 2009. – № 9. – С. 3-12.

Бут М. Профспілки незалежної України: реалії та перспективи / М. Бут // Національна безпека і оборона. – 2001. – № 8(20). Український центр економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова. – К.: – С. 73-77.

Васина Л.Л. Социальное рыночное хозяйство: Словарь терминов / Л.Л. Васина – М.: ИНФРА-М, 1997. – 192 с.

Вишневецький Ю. Роль профспілок в Україні удавана і справжня. Наукове видання / Ю. Вишневецький, О. Міщенко, Є. Півнев; За ред. Ю.Вишневецького. –Т.1. 2000. – К.: Фонд демократії, – 320 с.

Головаха Є. Пострадянська деінституціоналізація і становлення нових соціальних інститутів в українському суспільстві / Є. Головаха, Н. Паніна // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2001. – № 4. – С. 5-22.

Дубровський І. Современное профсоюзное движение Украины: задачи и возможности / И.М. Дубровский, М.Л. Дубровский. – Харьков. 2009. – 236 с.

Жуков В.І. Десятиріччя сподівань на перемогу виробничої демократії / В.І. Жуков // Соціальне партнерство - шлях до злагоди: практика, проблеми, здобутки, перспектива. – К.: 2003. – С. 91-96 с.

Жуков В. І. Шляхи інституціоналізації колективного регулювання соціально-трудових відносин в Україні / В.І. Жуков // Сучасний стан, проблеми та тенденції соціально-трудових відносин в Україні: спроба соціального конструювання. Монографія. ЦСЕ Інституту соціології НАНУ. – К.: 2003. – С. 238-254.

Заробітна плата в Україні: на шляху до економічного зростання і добробуту // Національна безпека і оборона. – 2010. – №7(118), Український центр економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова. – К.: 114 с.

Кущенко О. Формирующийся институциональный дизайн и социальные неопределенности в современной Украине // Проблемы развития социологической теории: социальная интеграция та соціальні нерівності в контексті сучасних суспільних трансформацій: Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної

конференції / Соціологічна асоціація України; Факультет соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка; Інститут соціології НАН України: Під заг. ред. Куценко О.Д., Судакова В.І. – К.: Видавничо-поліграфічний центр "Київський університет". 2009. – 637 с.

Козлов В. Незвестный СССР. Противостояние народа и власти 1953 – 1985 гг. / В. Козлов. – М.: ОЛМА-ПРЕСС. 2006. – 448 с. Кондрюк С.М. На що хворіють профспілки / С.М. Кондрюк // Профспілкові вісті. 4 березня 2005 р. Концепція розвитку Федерації професійних спілок України. – К.: ФПУ. – 2005. – 7 с.

Лісничук О.В. Сушко О.В. Чи є політико-економічні групи перешкодою для політичного розвитку України? / О. В. Лісничук, О. В. Сушко – К.: Фонд ім. Фрідріха Еберта, Регіональне представництво в Україні, Білорусі та Молдові. 2005. – 76 с.

Нариси історії професійних спілок України / Федерація профспілок України. Гол. ред. О.М. Стоян; кер. автор. кол. О.П. Реєнт. – К.: 2002. – 732с. Пасхавер О. Перспективи приватного підприємництва в Україні: приватизація і зростання нового капіталу // Економіка України. – 2000. – №4. – С. 34-35. Профспілковий рух в Україні: стан, проблеми, перспективи // Національна безпека і оборона. – 2001. – № 8(20).

Український центр економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова. – К.: – 80с. Русначенко А.М. Приспала сила. Робітники, робітничий рух і незалежні профспілки в Україні від кінця сорокових до початку дев'яностих років. / А.М. Русначенко. – К.: 2000. – 104 с.

Селеньи І., Еял Г., Тоунсли Е. Построение капитализма без капиталистов. Образование классов и борьба элит в посткоммунистической Центральной Европе / Иван Селеньи, Гил Еял, Элеанор Тоунсли / Пер. с англ. под рук. И.Беляевой, отв. ред. О.Куценко. – Киев: Институт социологии НАНУ; Харьков: Харьковский национальный университет им. В.Н.Каразина. 2008. – 320 с.

Смелзер Н. Социология / Нейл Смелзер; пер. с англ. – М.: Феникс. 1994. – 688 с.

Старк Д. Гетерархия: неоднозначность активностей и организация разнообразия в постсоциалистических странах / Дэвид Старк // Экономическая социология: Новые подходы к институциональному и сетевому анализу. – М.: "Российская политическая энциклопедия" (РОССПЭН). 2002. – С. 47-95.

Сучасний стан, проблеми та тенденції соціально-трудових відносин в Україні: спроба соціального конструювання. ЦСЕ Інституту соціології НАНУ. 2003. – К.: – 360 с.

Хмільовський В. Олігопольний світ, або "може в філармонії потрібно щось підправити" / В.М.Хмільовський // Роботодавець. – 2006. – № 8. – С. 2.

Шангіна Л. Соціальний діалог як важлива частина "добродчинного кола добробуту" – формування заробітної плати. / Л. Шангіна // Національна безпека і оборона. 2010. – №7(118), Український центр економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова. – К. – С. 61-71

Надійшла до редколегії 10.05.11

УДК 316.74

Л. Сокурская, д-р социол. наук, проф.,  
Харьковский национальный университет имени В. Н. Каразина

## СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФАКТОРЫ КОНСТРУИРОВАНИЯ И ТРАНСФОРМАЦИИ ГРАЖДАНСКОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ УКРАИНСКИХ СТУДЕНТОВ

*В статье предложены результаты анализа факторов конструирования гражданской идентичности современного украинского студенчества по осям: институциональная, ресурсная и практическая. На основе анализа таких ресурсов, как культурный капитал и ценностные ориентации личности, доказывається, что наиболее насыщенной осью конструирования гражданской идентичности является практическая ось.*

*Ключевые слова: гражданская идентичность, оси факторов конструирования гражданской идентичности, культурный капитал, ценностные ориентации.*

*У статті запропоновані результати аналізу чинників конструювання громадянської ідентичності сучасного українського студентства за всіма: інституційна, ресурсна та практична. На основі аналізу таких ресурсів, як культурний капітал та ціннісні орієнтації особистості, доводиться, що найбільш насиченою віссю конструювання громадянської ідентичності є практична вісь.*

*Ключові слова: громадянська ідентичність, вісі чинників конструювання громадянської ідентичності, культурний капітал, ціннісні орієнтації.*

*The article presents the findings of empirical analysis of the factors that are involved in construction of Ukrainian students' civic identity. In particular, three axes of such factors (institutional, resource and practical) are considered. On the basis of empirical analysis of such individual resources as cultural capital and personal value orientations, it is proved that the most intense axis of civil identity construction is the practical axis.*

*Keywords: civil identity, axis of factors of civic identity construction, cultural capital, value orientations.*

Анализ современных социологических публикаций, социологического дискурса в целом свидетельствует о том, что сегодня в фокусе внимания зарубежных и отечественных коллег-социологов все чаще оказываются две связанные между собой проблемы – глобализация и идентичность.

Последняя из них – проблема идентификации и идентичности – примерно в середине 1990-х годов

вызвала огромный исследовательский интерес постсоветских, в том числе украинских ученых, что было обусловлено размыванием традиционных групп общества, становлением новых форм межгрупповой и внутригрупповой интеграции, а, следовательно, и новых форм идентичности. В 90-е годы прошлого века как в Украине, так и в других постсоветских странах, начался активный процесс